



Spodziewasz Sie Dziecka?

Poradnik na każdy tydzień ciąży dotyczący uprawnień oraz świadczeń macierzyńskich.

Okres ciąży

Prawa w miejscu pracy: Sprawdź swoją umowę oraz podręcznik pracownika, by dowiedzieć się jakie uprawnienia i świadczenia oferuje Twój pracodawca. Wielu pracodawców oferuje więcej niż minimum wynikające z przepisów prawa. Jeżeli zostajesz zwolniona z powodów związanych z ciążą, to jest to zwolnienie niezgodne z prawem oraz stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Jeżeli zostaniesz zwolniona w trakcie ciąży, możesz uzyskać poradę dzwoniąc na infolinię prowadzoną przez Working Families.

Ochrona kobiet w ciąży w zakresie BHP: Ryzyko związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem może pojawić się na każdym etapie ciąży.

Jeżeli Twoje obowiązki mogą mieć ujemny wpływ na przebieg ciąży, pracodawca powinien podjąć odpowiednie środki, by dostosować stanowisko pracy do Twojego stanu zdrowia. Powinnaś poinformować pracodawcę o ciąży na piśmie i poprosić o ocenę wpływu stanowiska pracy na przebieg ciąży. Jeżeli istnieje jakies zagrożenie, to powinno zostać ono usunięte poprzez zmianę warunków pracy, zaoferowanie Ci odpowiedniego, alternatywnego stanowiska lub zawieszenie Cię w wykonywaniu pracy przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia.

Ciężarne pracownice są uprawnione do płatnego czasu wolnego z tytułu opieki prenatalnej. Mają również prawo do uczestnictwa w warsztatach relaksacyjnych i dla przyszłych rodziców. Zatrudnieni ojcowie oraz partnerzy mają prawo do bezpłatnego uczestnictwa w dwóch takich warsztatach.

Jeżeli pobierasz Income Support, Income – based Job Seeker's Allowance lub Income-based Employment and Support Allowance, to będziesz uprawniona do voucherów Healthy Start. Osoby pobierające Child Tax Credit mogą być również uprawnione do tych voucherów, jeżeli nie pobierają Working Tax Credit, a ich dochód jest niższy niż £16,190 rocznie. Niektóre osoby otrzymujące Universal Credit mogą także być do nich uprawnione – zadzwoń do Healthy Start po poradę. Formularz wniosku o świadczenie możesz uzyskać od swojej położnej lub lekarza rodzinnego, dzwoniąc pod numer 0345 607 6823 albo wchodząc na stronę www.healthystart.nhs.uk. Twoja położna będzie musiała potwierdzić, że otrzymałaś poradę zdrowotną. Możesz być także uprawniona do darmowych witamin – zapytaj o nie swoją położną.

Ciężarne kobiety są uprawnione do bezpłatnych leków na receptę oraz bezpłatnych wizyt dentystycznych w trakcie ciąży, a także w ciągu 12 miesięcy po urodzeniu dziecka. Aby z nich korzystać, musisz zaaplikować o zaświadczenie o zwolnieniu z opłat (uzyskasz je od położnej lub lekarza rodzinnego).

Odwiądź specjalistę tak wcześnie jak tylko to możliwe, by otrzymać informacje o pierwszych testach oraz zdrowej diecie w czasie ciąży. Jest wiele badań i testów, które są możliwe do przeprowadzenia w początkowych etapach ciąży. Lekarz rodzinny może Ci także przepisać kwas foliowy.

Tydzień 18: **Statutory Maternity Pay:** jeśli pracowałaś już dla swojego pracodawcy w czasie, gdy zaszłaś w ciążę, możesz kwalifikować się na Statutory Maternity Pay - patrz tydzień 25. Jest to 90% średnich zarobków przez pierwsze sześć tygodni, a następnie stawka ryczałtowa* przez kolejne 33 tygodnie lub 90% średnich zarobków, jeśli jest to niższa kwota.

Twoje "średnie zarobki" to średnia wynagrodzeń z kolejnych ośmiu tygodni. Prawo określa minimalne tygodniowe wynagrodzenie*, które kwalifikuje Cię do Statutory Maternity Pay. Jeśli zarabiasz mniej, wtedy nie kwalifikujesz się na Statutory Maternity Pay, ale możesz ubiegać się o Maternity Allowance.

Tydzień 20: **Twój lekarz lub położna da Ci certyfikat MAT B1** między tym a 28 tygodniem. Będziesz go potrzebowała, jeśli ubiegasz się o Statutory

Maternity Pay, Sure Start Maternity Grant, Maternity Allowance lub Income-based Employment and Support Allowance dla kobiet w ciąży.

Tydzień 25: **Urlop macierzyński.** Musisz poinformować pracodawcę o dacie rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego i Statutory Maternity Pay do końca 15-tego tygodnia przed porodem (około 25 tygodnia ciąży). Aby ubiegać się o Statutory Maternity Pay, musisz przekazać swojemu pracodawcy certyfikat MAT B1.

Wszystkie kobiety mają prawo do 52 tygodni urlopu macierzyńskiego. Jeśli przed końcem tego tygodnia przepracowałaś u swojego pracodawcy 26 tygodni i spełniasz wymóg minimalnego tygodniowego wynagrodzenia* masz prawo do Statutory Maternity Pay.

Jeśli nie kwalifikujesz się na Statutory Maternity Pay, musisz wystąpić o Maternity Allowance lub Employment and Support Allowance do Jobcentre Plus na formularzu MA1. Możesz ubiegać się o Maternity Allowance, jeśli w ciąży 66 tygodni przed urodzeniem dziecka przepracowałaś 26 tygodni, a przez 13 tygodni w tym okresie

otrzymałaś co najmniej minimalne tygodniowe wynagrodzenie określone prawem*. Maternity Allowance jest płatne przez 39 tygodni według stawki ryczałtowej zasiłku* lub 90 % średniego wynagrodzenia, jeśli jest to niższa kwota. Jeśli nie kwalifikujesz się na Maternity Allowance, Jobcentre powinno sprawdzić, czy możesz ubiegać się o Employment and Support Allowance. Zasiłek ten jest wypłacany tylko przez krótki okres w okolicach porodu, chyba że istnieje poważne zagrożenie zdrowia.

Urlop ojcowski: Jeśli jesteś małżonkiem lub partnerem matki albo ojcem dziecka, a pracowałaś u tego samego pracodawcy, zanim matka zaszła w ciążę, będziesz mieć prawo do skorzystania z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Jeśli chcesz skorzystać z urlopu ojcowskiego, w tym tygodniu musisz powiadomić o tym pracodawcę. Jeśli otrzymujesz co najmniej minimalne tygodniowe wynagrodzenie* otrzymasz także Statutory Paternity Pay według stawki ryczałtowej* lub 90 % średnich zarobków, jeśli ta kwota jest niższa od ryczałtu.

Tydzień 29: **W tym tygodniu możesz rozpocząć urlop macierzyński oraz Statutory Maternity Pay** pod warunkiem, że w odpowiednim terminie zawiadomiłaś o tym pracodawcę. Jeśli nie chcesz rozpocząć urlopu w tygodniu 29, możesz to zrobić w dowolnym momencie (patrz tydzień 36). Możesz rozpocząć urlop macierzyński bliżej narodzin, aby mieć więcej urlopu po porodzie.

Jeśli jesteś bezrobotna, w tym tygodniu musisz zacząć pobierać Maternity Allowance lub Statutory Maternity Pay (jeśli jesteś do niego uprawniona), więc upewnij się, że złożyłaś wniosek. Jeśli otrzymujesz income-based Jobseekers Allowance, możesz ubiegać się o Employment and Support Allowance, gdyż nie musisz już wykazywać, że szukasz pracy.

W niektórych przypadkach będziesz musiała się starać o Universal Credit.

Maternity Grant: Jeśli otrzymujesz Income Support, Universal Credit, w niektórych przypadkach Child Tax Credit lub Working Tax Credit, Pension Credit, income-based Jobseekers Allowance, Employment and Support Allowance, możesz być uprawniona do jednorazowego dodatku Sure Start Maternity Grant*, który pomoże Ci w pokryciu kosztów związanych z urodzeniem dziecka. Najwcześniej możesz się o niego ubiegać w 29 tygodniu, a najpóźniej, gdy twoje dziecko ma trzy miesiące. Zwykle nie można go pobierać, jeśli w swoim gospodarstwie domowym masz już dziecko poniżej 16 lat.

Tydzień 34: **Jeśli twój partner chce skorzystać ze wspólnego urlopu rodzicielskiego (Shared Parental Leave)** zaraz po urlopie ojcowskim, powinien teraz

zawiadomić o tym pracodawcę. Więcej informacji na ten temat i na temat Shared Parental Pay znajdziesz na naszej stronie internetowej.

Tydzień 36: **Od Ciebie zależy, kiedy rozpoczynasz urlop macierzyński,** ale jeśli z przyczyn związanych z ciążą jesteś nieobecna w pracy w ciągu czterech

ostatnich tygodni ciąży, Twój pracodawca może zdecydować za Ciebie o rozpoczęciu urlopu macierzyńskiego i pobierania Statutory Maternity

Tydzień porodu Dzień po porodzie jest ostatnim dniem, kiedy możesz rozpocząć urlop macierzyński, jeśli jeszcze nie przestałaś pracować.

Dotyczy to nawet sytuacji, w której dziecko rodzi się wcześniej.

aby uzyskać więcej informacji zadzwoń na darmową linię Working Families pod numer: 0300 012 0312 albo odwiedź www.workingfamilies.org.uk - Rozmawiamy po angielsku.





Właśnie Urodziłaś Dziecko?

Poradnik na każdy tydzień dotyczący świadczeń i uprawnień macierzyńskich.



Po urodzeniu dziecka

Tydzień 1:	<p>Urlop ojcowski: Pracownicy, którzy pracowali u tego samego pracodawcy przed zajściem w ciążę przez partnerkę, mają prawo do jednego lub dwóch kolejnych tygodni urlopu ojcowskiego i mogą być uprawnieni do Statutory Paternity Pay (patrz tydzień 25). Urlop ojcowski i wynagrodzenie muszą być podjęte w ciągu ośmiu tygodni od urodzenia.</p> <p>Zasiłek rodzinny na dziecko (Child Benefit): obecnie większość rodzin może ubiegać się o Child Benefit. Jeśli Ty lub Twój partner macie dochód podlegający opodatkowaniu powyżej 50 000 funtów rocznie, a pobierasz zasiłek na dziecko, będziesz musiała spłacić część lub całość zasiłku w formie podatku. Powinnaś zasięgnąć porady przed podjęciem decyzji. Staraj się o zasiłek w ciągu trzech miesięcy od porodu.</p> <p>Tax Credits: Niezależnie od tego, czy Ty lub Twój partner pracujecie, możesz mieć prawo do Tax Credit z tytułu urodzenia dziecka. Prawo może traktować Cię, jako osobę pracującą i być może będziesz</p>	<p>uprawniona do Working Tax Credit, obejmujące również koszty opieki nad dzieckiem. Podczas pierwszych 39 tygodni urlopu macierzyńskiego, całego urlopu ojcowskiego i całego okresu, za który otrzymujesz Shared Parental Pay (patrz tydzień 34), jesteś traktowana jak osoba pracująca i dlatego jesteś uprawniona do Working Tax Credit, obejmującej także pomoc z kosztami opieki nad dzieckiem. 100 funtów tygodniowo z tytułu Statutory Maternity Pay i całość Maternity Allowance nie są wliczane do obliczania Tax Credits. W niektórych przypadkach, będziesz musiała ubiegać się o Universal Credit, zamiast o ulgi podatkowe.</p> <p>Ważne jest, aby uzyskać akt urodzenia jako dowód urodzenia dziecka.</p> <p>Położna będzie odwiedzać Cię w domu przez 10 dni po porodzie (w razie potrzeby do 28 dni), aby sprawdzić zdrowie i samopoczucie Twoje i Twojego dziecka. Odwiedzą Cię także pielęgniarki środowiskowe.</p>
Tydzień 2:	<p>Kobiety nie mogą wrócić do pracy w ciągu dwóch tygodni od porodu (czterech tygodni, jeśli pracujesz w fabryce). Jeśli chcesz powrócić do pracy przed końcem 52 tygodni urlopu macierzyńskiego, musisz powiadomić o tym pracodawcę z ośmiu tygodniowym wyprzedzeniem. Jeśli otrzymujesz Employment and Support Allowance, to zakończy się on</p>	<p>w tym tygodniu. Koniec drugiego tygodnia to najwcześniejszy moment na rozpoczęcie wspólnego urlopu rodzicielski.</p>
Tydzień 6:	<p>W 6- 8 tygodniu po porodzie powinnaś udać się do swojego lekarza rodzinnego, położnej lub ginekologa na kontrolę lekarską.</p>	
Tydzień 11:	<p>Maternity Grant: Jeśli otrzymujesz Income Support, Universal Credit, w niektórych przypadkach Child Tax Credit lub Working Tax Credit, pension credit Income-based Job Seeker's Allowance lub Income-based</p>	<p>Employment and Support Allowance, musisz teraz złożyć wniosek o Sure Start Maternity Grant*, jeśli jeszcze tego nie zrobiłaś (patrz 29 tydzień sekcji „w czasie ciąży”, jeśli masz już dziecko).</p>
Tydzień 15:	<p>Income Support: Jeśli otrzymujesz Income Support z tytułu ciąży, to jego wypłata skończy się teraz. Mogą istnieć inne świadczenia, o które możesz się ubiegać. Jeśli jesteś samotną matką i pobierasz Income Support, będziesz mogła nadal go otrzymywać. W niektórych</p>	<p>przypadkach będziesz musiała się starać o Universal Credit.</p>
Tydzień 49:	<p>Jeśli chcesz skorzystać z urlopu rodzicielskiego pod koniec dodatkowego urlopu macierzyńskiego (Additional Maternity Leave) lub wspólnego urlopu rodzicielskiego, to musisz teraz wysłać swojemu pracodawcy</p>	<p>zawiadomienie z 21 dniowym wyprzedzeniem, jeśli zaczęłaś urlop macierzyński w chwili urodzenia. Aby wziąć urlop rodzicielski, musisz mieć roczny staż u swojego pracodawcy..</p>
Tydzień 52:	<p>To jest Twój ostatni tydzień urlopu macierzyńskiego, jeśli rozpoczęłaś urlop macierzyński w chwili urodzenia dziecka. Jeśli chcesz wrócić do pracy wcześniej, gdyż na przykład Ty lub Twój partner chcecie skorzystać ze wspólnego urlopu rodzicielskiego, musicie zawiadomić o tym pracodawcę na piśmie z ośmiu tygodniowym wyprzedzeniem. Nie musisz składać takiego oświadczenia, jeśli wrócisz po upływie</p>	<p>52 tygodni urlopu. Masz prawo wrócić do tej samej pracy lub jeśli nie jest to racjonalnie możliwe, do odpowiedniej pracy na bardzo podobnych warunkach. W przypadku choroby pod koniec przedłużonego urlopu rodzicielskiego lub wspólnego urlopu rodzicielskiego, obowiązują normalne procedury związane z chorobą określone przez pracodawcę.</p>
Po Twoim urlopie rodzicielskim:	<p>Twój pracodawca ma obowiązek zapewnić odpowiednie warunki BHP kobietom, które urodziły w ciągu ostatnich sześciu miesięcy lub kobietom, które karmią piersią. Jeśli Twoja praca jest ciężka lub niebezpieczna, możesz poprosić pracodawcę o ocenę ryzyka.</p>	<p>Prawo do żądania elastycznych godzin pracy: Pracownicy, którzy przepracowali u swojego pracodawcy co najmniej 26 tygodni, mają prawo do złożenia formalnego wniosku o elastyczne godziny pracy. W niektórych przypadkach, jeśli Twoje podanie zostanie odrzucone, możesz mieć roszczenie na podstawie The Equality Act. Aby dowiedzieć się więcej, zadzwoń na infolinię Working Families.</p>

*Zasiłki oraz świadczenia macierzyńskie (aktualne na kwiecień 2021):

Jednolita stawka dla Statutory Maternity Pay, Statutory Paternity Pay, Shared Paternity Pay i Maternity Allowance: £151.97 tygodniowo. Limit najniższych tygodniowych zarobków kwalifikujących: £120 tygodniowo
Próg dochodowy dla Maternity Allowance: £30 tygodniowo.
Sure Start Maternity Grant: jednorazowa suma £500 (zazwyczaj na pierwsze dziecko)
Zasiłek na dziecko / zasiłek na najlepszy start: (Szkocja): £606 (pierwsze dziecko); £303 na kolejne dzieci
Zasiłek na dziecko: £21.15 tygodniowo na pierwsze dziecko, £14.00 dla młodszych dzieci

W celu uzyskania:

Bezpłatnej porady na temat urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego

bezpłatnej poufnej porady prawnej dotyczącej Twoich praw w pracy

bezpłatnego wsparcia w negocjowaniu przyjaznych rodzinie godzin pracy

Working Families prowadzi sieć wsparcia dla rodziców niepełnosprawnych dzieci, którzy pracują lub chcą pracować. Opracowaliśmy materiały informacyjne na temat określonych uprawnień rodziców niepełnosprawnych dzieci. Skontaktuj się z nami lub odwiedź stronę internetową, aby uzyskać więcej informacji.

Working Families Opiera Się Na Dobrowolnych Wpłatach. Skontaktuj Się Z Nami, Jeśli Możesz Pomóc Pod Numerem:

0300 012 0312

advice@workingfamilies.org.uk

Rozmawiamy Tylko Po Angielsku.

Zadzwoń Na Bezpłatną Infolinię Working Families
Lub Odwiedź

www.workingfamilies.org.uk

